



COMUNE DI MACERATA FELTRIA
Provincia di Pesaro e Urbino

**Contratto Decentrato Integrativo di parte normativa 2013 –
2015 ed accordo per l'utilizzo delle RISORSE DECENTRATE
parte economica ANNO 2013 - SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

Premesso che:

- ✓ in data 11.12.2013, presso il Comune di Macerata Feltria, fra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale è stato approvato e sottoscritto un verbale relativo all' ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo di parte normativa 2013-2015 e all'accordo per le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2013;
- ✓ in data 19.12.2013 con lettera prot. N. 6468 detta ipotesi, corredata da apposita relazione illustrativa, è stata trasmessa a cura del Presidente della Delegazione Trattante al Revisore dei Conti di questo Ente per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per la relativa certificazione degli oneri;
- ✓ l'organo di Revisione economico-finanziaria di questo Comune, con verbale n. 14 in data 19.12.2013 (acclarato al protocollo n. 6478/2013) non ha formulato rilievi attestando la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di Bilancio e di finanza pubblica, ai sensi dell'art. 48, comma 6, del D. Lgs. N. 165/2001;
- ✓ la Giunta, con deliberazione n. 109 del 27.12.2013, ha autorizzato, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo di parte normativa 2013-2015 ed economica..

Il giorno 27 (ventisette) del mese di Dicembre dell'anno 2013, presso la sede del Comune di Macerata Feltria (PU), a conclusione del procedimento di contrattazione, viene sottoscritto definitivamente il C.D.I. del personale non dirigente di questo ente di parte normativa 2013-2015 insieme all'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2013.

Il presente testo contrattuale viene inviato all'ARAN, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 5, comma 5, del C.C.N.L. 01/04/1999, come sostituito dall'art. 4, comma 5, del C.C.N.L. del 22/01/2004. La trasmissione avviene per via telematica sull'apposita casella di posta elettronica certificata integrativo@pec.aranagenzia.it attivata dall'Aran ai sensi dell'art. 40 bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009.

Macerata Feltria, 27.12.2013

Presidente delegazione trattante - f.to Romano dott. Bartolucci

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL - f.to Vito Maulucci

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL - Augusto Sacchi (assente)

R.S.U. Aziendale - Daniele D'Antonio (assente)



COMUNE DI MACERATA FELTRIA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA 2013 – 2015 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELL'ENTE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E/O DETERMINATO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari ed in particolare:

- a) D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto all'articolo 2, comma 2, articolo 5, articolo 7 comma 5, articolo 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, e articolo 45 commi 3 e 4;
- b) D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare articoli 16, 23 e 31;
- c) D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli articoli 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- d) D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 05.02.2000 e ss.mm.ii., adeguato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 22.02.2011 ai principi contenuti nelle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009;
- f) Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale del personale dipendente e dei responsabili di settore, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 29.10.2011;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente

alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.

2. Esso ha validità triennale dal 1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2015, salvo diverse disposizioni normative a carattere nazionale; i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

5. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, le clausole difformi si intendono implicitamente abrogate/modificate e/o sostituite, in quanto nulle e non applicabili.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti della delegazione trattante si incontra per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali

1 - Le parti si impegnano reciprocamente, nel rispetto dell'esercizio dei rispettivi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità e i tempi previsti dai contratti nazionali e dal presente contratto, secondo il principio di buona fede e di correttezza.

2 - La parte pubblica convoca la delegazione trattante entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta di parte sindacale. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Sarà cura della parte pubblica inviare a tutti i componenti la delegazione trattante i documenti utili per la discussione.

3 - Il verbale delle riunioni è redatto dall'amministrazione. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

Art. 6 - Diritti e libertà sindacali

1 - I componenti RSU hanno diritto a svolgere l'attività sindacale utilizzando la strumentazione in dotazione al servizio di appartenenza.

2 - Al fine di garantire l'informazione a tutti i lavoratori ai rappresentanti sindacali è consentita la trasmissione tramite posta elettronica e l'affissione in appositi spazi messi a disposizione dall'amministrazione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

3 - La RSU e le organizzazioni sindacali territoriali per le loro riunioni hanno diritto di usufruire di idonei locali messi a disposizione dall'amministrazione nell'ambito della struttura

Art. 7 - Assemblee

1 - Le assemblee della generalità dei dipendenti o gruppi di essi sono convocate, nei tempi e nei modi indicati nei contratti nazionali, da:

- la RSU;
- la RSU congiuntamente alle organizzazioni sindacali territoriali;
- le organizzazioni sindacali territoriali singolarmente o unitariamente.

2 – Durante lo svolgimento delle assemblee la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002 sono garantiti i servizi pubblici essenziali come individuati nell'articolo successivo.

3 – E' cura dell'amministrazione informare i cittadini di eventuale riduzione o sospensione dei servizi necessaria allo svolgimento delle assemblee.

Art. 8 – Servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1 - L'Amministrazione, in applicazione degli accordi da stipularsi ai sensi dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali del 19.11.2002, in occasione di ogni sciopero, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso. I nominativi sono comunicati alla R.S.U., alle OO.SS territoriali ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.

2 - Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo e/o procurandosi la sostituzione, nel caso sia possibile.

3 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali individuati dalle parti:

SERVIZIO	ATTIVITA'	NUMERO ADDETTI
Stato Civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte	1 dotato di delega di Ufficiale di Stato Civile, in disponibilità
Servizio elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.	1 unità in servizio appartenente all'Ufficio Elettorale
Servizi cimiteriali	Limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme	1 unità in disponibilità
Servizi educativi e scolastici	Il comune non possiede scuole materne comunali, pertanto l'unico personale dipendente è quello non insegnante (cuoca)	
Servizio trasporto	Sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali (art. 2, comma 2, punto 19) dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19/09/2002)	
	Limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo	

Servizi del personale	giorno di scadenza di legge, solo se lo sciopero è proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese	1 unità appartenente all'Ufficio Personale
Servizio attinente alla rete stradale e servizio di protezione civile	Servizi attinenti la rete stradale, compreso lo sgombero delle nevi.	1 conduttore macchine operatrici complesse e 1 operaio specializzato, in disponibilità 24 ore su 24
Servizio di polizia municipale	Limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: autorità giudiziaria, trattamenti sanitari obbligatori, antinfortunistica, pronto intervento, vigilanza della casa municipale e assistenza in caso di sgombero della neve.	1 unità addetta al servizio di P.M.

4 - Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 9 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, nel rispetto dei vincoli della normativa vigente.

2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

3. Le risorse variabili non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità.

4. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento, e/o le conseguenti economie da utilizzo, non possono finanziare gli altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di Bilancio.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzie che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e dei risultati predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'ente.

Art. 10 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con deliberazione di G.C. n. 76 del 29.10.2011;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata;
- d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;

- e) compensi per remunerare il personale impegnato nella realizzazione di obiettivi caratterizzati da particolare strategicità/rilevanza;
- f) compensi per remunerare il personale impegnato nella realizzazione di progetti di miglioramento/incremento dei servizi (compresi quelli di cui all'art. 208 del Codice della Strada);
- g) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009;
- h) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), ovvero, derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. n. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate

1. Il fondo delle risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo e delle risorse umane e della produttività è determinato annualmente con i criteri di cui agli articoli 31 e 32 del CCNL 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo è adottato con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" il cui inserimento è autorizzato con deliberazione dalla Giunta Comunale.
2. Il fondo delle risorse decentrate è utilizzato ai sensi dell'articolo 17 CCNL 1/4/1999 come modificato e integrato dal CCNL 22/1/2004 e successivi. Nel verbale di "accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate", sottoscritto dalle parti, vi è il dettaglio di tale utilizzo.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;

- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- d) la performance individuale del personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o con rapporto di lavoro a tempo determinato avviene in base alle modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione (approvato con deliberazione di G.C. n. 76/2011) e rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
- raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
 - qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento, comprese le progressioni economiche all'interno della categoria.
- f) il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato può accedere ai compensi legati a performance e merito solo in caso di servizio prestato per almeno tre mesi, anche non continuativi, in ragione d'anno.

4. Per quanto sopra l'organo politico, specificatamente la Giunta Comunale, assegna annualmente a ciascun Responsabile della struttura organizzativa dell'ente (settore) degli obiettivi da raggiungere, classificati come segue:

- a) di mantenimento = destinati a conservare lo stesso livello qualitativo o quantitativo dei servizi resi a parità di risorse disponibili (umane, finanziarie, strumentali, etc.). A volte obiettivi di mantenimento possono trasformarsi in obiettivi di sviluppo (es. conservazione dello stesso livello qualitativo o quantitativo dei servizi ma con la disponibilità/utilizzo di minori risorse umane).
- b) di sviluppo = per il raggiungimento di maggiori prestazioni di lavoro o di migliore servizio reso all'utenza, o a minori costi, o incrementi della qualità dei servizi, o con riduzione dei tempi a parità di risorse umane disponibili. Rientrano in questa categoria anche gli obiettivi di mantenimento nelle ipotesi in cui vi sia una diminuzione di personale.
- c) Innovativi = per il raggiungimento di obiettivi che rinnovano in modo significativo le procedure, le tecnologie, etc.
- d) strategici = quando l'obiettivo è di prioritaria importanza per l'Amministrazione.

5. Le eventuali economie aggiuntive derivanti dall'adozione del "Piano di razionalizzazione" sono destinate all'erogazione dei premi di cui all'articolo 16, comma 5 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con legge 15 luglio 2011, n. 111 e destinati ed attribuiti al personale interessato dal "Piano di razionalizzazione", previo specifico accordo con le organizzazioni sindacali, in misura differenziata in base alla collocazione nei differenti livelli di performance, appositamente ordinati sulla base del punteggio ottenuto nella valutazione della prestazione lavorativa dell'anno di riferimento.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 12 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. In sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate si determina l'ammontare delle risorse da destinare all'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria a

seguito di apposita selezione alla quale possono partecipare i dipendenti che hanno avuto almeno tre valutazioni (due anni e sei mesi di servizio) e che sono nella stessa posizione economica da almeno 24 mesi.

3. Viene redatta un'apposita graduatoria dei dipendenti ordinata sulla base del totale del punteggio ottenuto nelle ultime tre valutazioni relativamente alle dimensioni individuali ("Comportamento organizzativo" e "Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi") del "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale".

4. Nell'attribuzione della progressione, qualora si verificano casi di parità di punteggio ottenuto all'interno della graduatoria, ha la precedenza il dipendente con maggiore anzianità all'interno della categoria di appartenenza. In condizione di ulteriore parità, il dipendente inquadrato nella categoria inferiore. In caso di ulteriore parità il dipendente con la maggiore anzianità di servizio.

5. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

CAPO IV – COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE IL MERITO, LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Art. 13 - Compensi per "produttività"

1. In sede di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate è determinato l'utilizzo del fondo destinato alla corresponsione dei compensi per la produttività collettiva e individuale potenzialmente destinata alla generalità dei dipendenti.

2. Partecipano alla ripartizione del compenso i dipendenti non incaricati di posizione organizzativa – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano conseguito un punteggio superiore a 5 (come previsto nel manuale di valutazione approvato con atto di G.C. n. 71/2011).

3. Ai sensi dell'art. 11, comma 3, lettera f), del presente contratto partecipa alla ripartizione dei compensi legati a performance e merito il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato che abbia prestato servizio per almeno tre mesi in ragione d'anno, anche non continuativi, e proporzionalmente all'orario di servizio svolto.

4. Le risorse in oggetto, sono costituite in un unico fondo assegnato al Responsabile del Servizio Personale ed i compensi saranno erogati, a conclusione del processo di valutazione previsto nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale", sulla base della graduatoria generale definita in base a:

- punteggio ottenuto dai dipendenti;
- effettiva presenza in servizio (l'astensione obbligatoria per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per paternità, e le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, per congedi o eventi per cause particolari di cui all'art. 4, comma 1, della L. 53/2000 e, per i soli portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33,

comma 6, della L. n. 104/1992, infine le assenze collegate a terapie salvavita sono considerate presenza);

- categoria professionale di inquadramento (A=2; B=2,40; C=3; D=3,60);
- porzionamento in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa;

5. In sede di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate possono essere previsti appositi fondi per remunerare il personale, sia a tempo indeterminato che determinato, impegnato nella realizzazione di progetti di miglioramento/incremento dei servizi, nonché per il personale impegnato nella realizzazione di obiettivi caratterizzati da particolare strategicità/rilevanza.

6. I compensi di cui al comma 5 sono erogati a consuntivo in relazione al grado di partecipazione quali-quantitativa al progetto, previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori della realizzazione del progetto o raggiungimento dell'obiettivo.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 14 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "Indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore;

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle

percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni specificate nei successivi articoli.

9. Tutte le disposizioni riportate nel presente Capo si applicano dal 01/01/2013.

10. Eventuali economie derivanti dall'applicazione degli istituti previsti dal presente capo confluiscono nel fondo destinato alla corresponsione dei compensi per la produttività collettiva ed individuale potenzialmente destinata alla generalità dei dipendenti di cui all'art. 13.

Art. 15 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL come previsto dall'art. 37 CCNL 14.09.2000 e successivamente modificato dall'art. 41 CCNL 22.01.2004.

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), impiego di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisici.

3. Si individuano i seguenti ambiti di attività rilevanti di rischio:

- a) servizi cimiteriali;
- b) servizi di nettezza urbana;
- c) servizi di manutenzione immobili e strade;
- d) servizi di viabilità e conduzione mezzi pesanti;
- e) servizi di impianti sportivi;
- f) servizi scolastici di ristorazione;
- g) servizi scolastici di trasporto;
- h) servizi di protezione civile.

4. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 14) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza dei Responsabili di Settore nell'ambito dei rispettivi settori.

5. L'importo dell'indennità è definito contrattualmente in € 30,00 mensili ed è erogato con cadenza mensile, nel mese successivo alla resa del servizio, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. Si specifica che in caso di presenza continuativa in servizio del dipendente, per tutti i giorni lavorativi del mese, l'indennità riconosciuta è pari ad € 30,00.

Vale quanto indicato all'articolo 14, comma 8 del presente capo.

Art. 16 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria B e C, che svolgono attività connotate da particolare “disagio”, come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 30,00, e comunque non superiore ad € 360,00 annui. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14, comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell’arco del mese; si fa presente che criterio di ragionevolezza vuole che questo importo non sia superiore a quello stabilito per l’indennità di rischio; infatti il “rischio” tutela la salute, il “disagio” è sicuramente di minore rilevanza. Non è comunque esclusa la possibilità, per ben limitati e definiti casi, di prevedere un importo anche maggiore.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. E’ fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l’effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell’arco della giornata;
- b) la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l’autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

4. Vengono, in particolare, riconosciuti come attività disagiate i seguenti istituti:

- “orario articolato” degli autisti scuolabus con due o più rientri giornalieri. La misura dell’indennità è quantificata in € 2,58 al giorno per due rientri (pari a 4 timbrature) ed € 5,16 al giorno per tre rientri (pari a 6 timbrature);
- “pronta disponibilità”, nella misura di € 25,00 per la chiamata, fuori dal normale servizio, in orario festivo o notturno ed € 15,00 in giorni feriali. La chiamata in disponibilità e la conseguente presa in servizio deve essere attestata dal Responsabile del Settore competente. I servizi per i quali viene previsto l’istituto della “pronta disponibilità” sono i seguenti: sgombero della neve e altre calamità naturali ed attività improvvise ed inderogabili.

5. L’erogazione dell’indennità di disagio, e degli altri istituti definiti disagiati ai sensi del presente articolo, è cumulativa di altre eventuali indennità riconosciute agli stessi lavoratori per finalità diverse da quelle disciplinate dal presente articolo.

Art. 17 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in € 1,03 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e per gli altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed è cumulativa di altre eventuali indennità riconosciute agli stessi lavoratori per finalità diverse da quelle disciplinate dal presente articolo.

Art. 18 - Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
4. Le parti danno atto che, al momento, non sono previsti servizi comunali in reperibilità.

Art. 19 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili di Settore che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a), del comma 1, è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi.

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b), del comma 1, è di competenza del Responsabile di Settore definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 20 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 01.04.1999, aggiornato, da ultimo, dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Settore, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, sulla base delle unità di personale interessate.

4. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Settore dovrà fare riferimento sono le seguenti:

α) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

- a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

- c.1 = Responsabilità di processo;
- c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Settore.

5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente Responsabile di Settore applicando i criteri di cui alla tabella che segue "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi, indicativamente, entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate mensilmente.

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e smi)

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5
b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5
c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI > INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti =	€ 2.500,00
Da 37 a 40 Punti =	€ 2.250,00
Da 33 a 36 Punti =	€ 2.000,00
Da 30 a 32 Punti =	€ 1.750,00
Da 27 a 29 Punti =	€ 1.500,00
Da 24 a 26 Punti =	€ 1.200,00
Da 21 a 23 Punti =	€ 1.000,00
Da 18 a 20 Punti =	€ 750,00
Da 14 a 17 Punti =	€ 500,00
Da 9 a 13 Punti =	€ 250,00

CAPO VI – LAVORO STRAORDINARIO**Art. 21 – Criteri generali**

1. Le parti danno atto che il fondo per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'articolo 14 CCNL 1/4/1999 è di € 3.380,12.
2. Il fondo di cui al comma 1 non comprende le risorse finanziarie destinate dall'ente per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali o eventi straordinari imprevedibili. Non comprende altresì le risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario effettuato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quelle destinate da specifiche disposizioni di legge.
3. La liquidazione dei compensi per lavoro straordinario avviene, generalmente entro il mese di febbraio, sulla base delle ore rendicontate dal servizio personale in accordo fra i Responsabili di Settore.
4. A richiesta delle organizzazioni sindacali le parti si incontrano per verificare l'utilizzo dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario. Le risorse non utilizzate confluiscono nel fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 31 CCNL 22/1/2004.
5. L'Amministrazione si impegna altresì a comunicare alla RSU l'ammontare e l'utilizzo delle risorse finanziarie per prestazioni di lavoro straordinario non rientranti nel fondo di cui al comma 1.

CAPO VII – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**Art. 22 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.****Art. 22.1 – Compensi di cui all'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 01.04.1999**

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 *“le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997”*, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;

- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 22.2 – Compensi di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 01.04.1999 *“le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”*, si riferiscono a:

- a) incentivi per la progettazione (art. 92, comma 5, D.Lgs. 163/2006);
- b) incentivi per la pianificazione (art. 92, comma 6, D.Lgs. 163/2006);
- c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
- d) recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
- e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 22.3 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Settore competente.

3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse Decentrate – parte variabile – come *“specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione del personale”*, ex art. 15, comma 1, lett. k. CCNL 01/04/1999.

4. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

CAPO VIII – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 23 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile di Settore e/o la Conferenza dei Responsabili - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale – propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

- a) l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
- b) la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
- c) la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);
- d) i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Il Responsabile di Settore valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità.

4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile di Settore ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

**Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato,
con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 3 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 9, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3, comma 11, del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 9, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale ed eventuale blocco del fondo);

3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 14, comma 8, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 26 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:

- a) gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
- b) nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 2,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
- c) si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 10, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad

acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 28 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli articoli 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5, del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI AI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CAPO I – RETRIBUZIONE DEL PERSONALE INCARICATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 29 – Retribuzione di posizione - criteri per valorizzazione posizioni organizzative

1. Sulla base della struttura adottata l'Ente individua i soggetti cui conferire gli incarichi di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 31.03.1999 e degli articoli 10 e 11 del CCNL del 22.01.2004. Il conferimento degli incarichi è attribuito per un periodo congruo alla realizzazione dei programmi di mandato dell'ente.
2. Le posizioni organizzative vengono valorizzate (pesate) attraverso l'elaborazione dei seguenti quattro criteri:
 - assegnazione personale (n. risorse);
 - complessità delle dinamiche relazionali;
 - assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita);
 - assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità).
3. Per ciascun criterio sono identificati i punteggi massimi ai fini della pesatura. Il valore massimo complessivamente ottenibile è 100. In base al punteggio ottenuto, con decreto del Sindaco si procederà ad individuare le responsabilità apicali e a definire la relativa retribuzione di posizione corrispondente alla fascia di inserimento raggiunta.
4. I criteri vengono sviluppati utilizzando le seguenti scale di valutazione graduate su livelli che esprimono la rilevanza della posizione organizzativa:

• PERSONALE: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

<i>INDICATORE</i>	<i>PESATURA</i>
Sino a 2 dipendenti	Massimo 10 punti
Da 3 a 4 dipendenti	Da 10 a 20 punti
Oltre i 4 dipendenti	Da 20 a 30 punti

• **COMPLESSITA' DINAMICHE RELAZIONALI (INTERNE ED ESTERNE): PUNTEGGIO MASSIMO 10 PUNTI**

Analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione.

• **BUDGET: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Fino a 300.000 Euro	Massimo 10 punti
Da 300.001 Euro a 600.000 Euro	Da 10 a 20 punti
Oltre 600.000 di Euro	Da 20 a 30 punti

• **SERVIZI: PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI**

INDICATORE	PESATURA
Complessità strategica	Massimo 20 punti
Strategicità	Massimo ulteriori 10 punti

FASCE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 60 punti	Da 5.164,57 Euro a 7.500,00 Euro
Da 61 a 80 punti	Da 7.501,00 Euro a 10.000,00 Euro
Da 81 a 100 punti	Da 10.001,00 Euro a 12.911,42 Euro

4. I criteri di cui ai punti precedenti si applicano a decorrere dalla prima nomina successiva alla sottoscrizione del presente CDI normativo 2013-2015.

Art. 30 – Retribuzione di risultato

1. I compensi per riconoscere l'indennità di risultato al personale incaricato della posizione organizzativa, di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999, sono corrisposti a conclusione del processo di valutazione e di verifica del raggiungimento degli obiettivi effettuato dal nucleo di valutazione e corrisposti con i criteri di cui al Sistema di valutazione approvato con deliberazione di G.C. n. 76 del 29.10.2011.



COMUNE DI MACERATA FELTRIA

ACCORDO SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE (ART. 31 CCNL 22/01/2004) PER L'ANNO 2013

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2013 – Presa d'atto

Le parti prendono atto che il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione degli articoli 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2013, risulta così costituito, con determinazione n. 230 del 06.12.2013 rettificata con determinazione n. 262 del 24.12.2013, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e secondo le linee, i criteri ed i limiti di massima di cui alle deliberazioni di G.C. n. 99 del 04.12.2013:

- “RISORSE FINANZIARIE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ”:

CONTRATTO DI RIFERIMENTO	ARTICOLO	IMPORTO
CCNL 01/04/1999	14, c. 4 - Risp. Lavoro straordinario anno 1999	€ 104,64
	15, c. 1, lett. a) - Disagio, part. Resp., prod. Gen....	€ 33.186,49
	15, c. 1, lett. g) - L.E.D. al 31.12.1998	€ 6.400,68
	15, c. 1, lett. j) - 0,52 % Monte Salari anno 1997 (<i>pari ad € 413.381,44 esclusa la dirigenza</i>)	€ 2.149,58
CCNL 05/10/2001	4, c. 1 – 1,10% Monte Salari anno 1999 (<i>pari ad € 435.859,02 esclusa la dirigenza</i>)	€ 4.794,45
	4, c. 2 – RIA ed Assegno ad personam cessati	€ 6.613,00
CCNL 22/01/2004	32, c. 1 – 0,62 % Monte Salari anno 2001 (<i>pari ad € 412.573,87 esclusa la dirigenza</i>)	€ 2.557,96
	32, c. 2 – 0,50 % Monte Salari anno 2001 (<i>pari ad € 412.573,87 esclusa la dirigenza</i>) SPESA DEL PERSONALE < 39% ENTRATE CORRENTI	€ 2.062,87
	32, c. 7 – 0,20 % Monte Salari anno 2001 (<i>pari ad € 412.573,87 esclusa la dirigenza</i>)	€ 825,15
CCNL 09/05/2006	4, c. 1 – 0,50 % Monte Salari anno 2003 (<i>pari ad € 418.700,58 esclusa la dirigenza</i>)	€ 2.093,50
CCNL 11/04/2008	8, c. 2 – 0,60% Monte Salari anno 2005 (<i>pari ad € 451.084,00 esclusa la dirigenza</i>)	€ 2.706,50
	Differenziali degli incrementi retributivi contrattuali siglati dopo il 2003 collegati alle P.E. nella categoria:	
CCNL 22/01/2004	24, c. 2 e dichiarazione congiunta n. 14	€ 1.647,41
CCNL 09/05/2006	2, c. 1	€ 933,02

CCNL 11/04/2008	8, c. 2	€ 1.042,39
CCNL 31/07/2009		€ 615,33
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI 2013 al lordo della riduzione art. 9, comma 2bis, DL 78/10		€ 67.732,97
RIDUZIONE ANNO 2013 ai sensi dell' art. 9, c. 2 bis, del DL 78/2010 pari al 7,63% di € 67.732,97		- € 5.168,03
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI 2013		€ 62.564,94
<i>RISORSE investite in Progressioni Orizzontali 2013</i>		€ 28.569,98
<i>RISORSE investite in indennità di comparto 2013</i>		€ 6.976,64
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI SPENDIBILI NELL'ANNO 2013		€ 27.023,36

• **RISORSE FINANZIARIE AVENTI CARATTERISTICHE DI EVENTUALITÀ E DI VARIABILITÀ:**

CCNL	RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
01/04/1999	Art. 15, comma 1, lett. k)	progettazione UTC <i>escluso dalle limitazioni di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010</i>	€ 1.481,58
	Art. 15, comma 2	1,2% monte salari '97	€ 4.960,58
		TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI 2013 al lordo della riduzione art. 9, comma 2 bis, DL 78/10	€ 6.442,16
		RIDUZIONE ANNO 2013 ai sensi dell' art. 9, c. 2 bis, del DL 78/2010 pari al 7,63% di € 4.960,58	- € 378,49
		TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2013	€ 6.063,67

• **SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO 2013**

RISORSE STABILI 2013 – art. 31, c. 2 CCNL 22/01/2004: <i>al netto della riduzione art. 9, comma 2bis, DL 78/10</i>	€ 62.564,94
RISORSE VARIABILI 2013 – art. 31, c. 3 CCNL 22/01/2004: <i>al netto della riduzione art. 9, comma 2bis, DL 78/10</i>	€ 6.063,67
TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013 sottoposte a certificazione:	€ 68.268,61

In relazione alle prescrizioni di maggiore rigore introdotte dalla normativa nazionale in materia di gestione della spesa del personale e del suo contenimento e in particolare dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, in virtù del quale gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni di legge, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, si prende atto che:

- questo Comune non versa nella condizione di Ente strutturalmente deficitario o

dissestato;

- il rapporto tra spesa di personale e spesa corrente, calcolato ai sensi dell'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008 (convertito in legge n. 133/2008), è inferiore al 50%;
- la spesa del personale 2013 supera quella riferita all'anno 2012, ma questo è dovuto all'incidenza in ragione d'anno della spesa del Segretario Comunale in convenzione con i comuni di Peglio ed Urbania con decorrenza 01.12.2012 (si citano in merito i pareri della Corte dei Conti Puglia n. 75 del 14.03.2013 e Molise n. 20 del 16.05.2013);

Si prende atto, altresì, del rispetto dei vincoli di cui all'art. 9, comma 2bis, D. L. 78/2010 dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010 che introduce un tetto alle risorse destinate al trattamento accessorio, prevedendo che dal 01.01.2011 al 31.12.2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna amministrazione di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio:

- **TOTALE RISORSE 2010 PER LIMITE ART. 9, C. 2 BIS, D.L. 78/2010..... € 74.504,65**

da non superare fino al 2013, di cui:

TOTALE DELLE RISORSE STABILI 2010.....€ 65.175,84
comprensivo dei differenziali degli aumenti contrattuali successivi al 2003
TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI 2010.....€ 9.328,81
al netto delle somme spese per la progettazione interna 2010

- **TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013.....€ 72.693,55**

di cui:

TOTALE DELLE RISORSE STABILI 2013.....€ 67.732,97
comprensivo dei differenziali degli aumenti contrattuali successivi al 2003
TOTALE DELLE RISORSE VARIABILI 2013.....€ 4.960,58
al netto dei compensi per progettazioni interna 2013

- **Il fondo viene comunque ridotto proporzionalmente alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2013, rispetto all'anno 2010, in misura pari al 7,63% (pari ad € 5.546,52) come scaturisce dai calcoli riportati nella determinazione n. 262/2013;**

RIEPILOGO:

RISORSE STABILI DISPONIBILI – art. 31, c. 2 CCNL 22/01/2004: € 27.018,32
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI – art. 31, c. 3 CCNL 22/01/2004: € 6.063,67

TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2013 : € 33.081,99

Utilizzo delle Risorse Decentrate per l'anno 2013

Le risorse sopra specificate, pari ad € 33.081,99, sono così utilizzate nei seguenti "Istituti" contrattuali:

1 - Indennità:

1.1 - **Rischio:** (art. 17, c. 2, lett d, CCNL 01/04/99 e art. 41 CCNL 22/01/04) € 2.520,00
€ 30,00/mens x n. 7 dip.

1.2 - **Maneggio valori:** (art. 17, c. 2, lett d, CCNL 01/04/99) € 322,39
€ 1,03/gg x Agente Contabile Tosap giornaliera + Economo Comunale

2 - Attività disagiate: (art. 17, c. 2, lett e, CCNL 01/04/99)

2.1 - **Orario articolato:** € 970,08
€ 2,58/gg - 1 timbratura e € 5,16/gg - 2 timbrature x autisti scuolabus

2.2 - **Pronta disponibilità:** € 1.000,00
€ 25,00/gg – chiamata in orario festivo o notturno e € 15,00 nei giorni feriali

3 - Specifiche responsabilità: (art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99 e art. 36, c.1, CCNL 22/01/04)

3.1 – **Indennità per particolari responsabilità** € 11.200,00

4 - Ulteriori specifiche responsabilità: (art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99 e art. 36, c.2, CCNL 22/01/04)

4.1 - **Ufficiale stato civile e anagrafe con delega completa:** € 99,96
€ 300,00/anno proporzionata al servizio ed all'orario di lavoro

5 - Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99)

5.1 - **Progetti specifici di produttività:** € 800,00
GESTIONE SOECI:Attività di segreteria e coordinamento nello svolgimento delle sedute del SOECI – approvato con deliberazione di GC n. 99 del 04.12.2013.

5.2 - **Compensi per produttività:** € 13.862,83
L'ammontare della somma al netto dei risparmi derivanti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, verrà distribuito sulla base del peso delle valutazioni predisposte dai responsabili per ciascun dipendente assegnato al proprio settore, con il sistema di valutazione vigente nell'ente e tenendo conto del piano degli obiettivi assegnati con deliberazione di G.C. n. 65 del 06.09.2013. L'erogazione avverrà in un'unica soluzione, previa verifica a consuntivo dei risultati conseguiti e secondo i criteri di cui al C.D.I. normativo 2013-2015 approvato con il presente verbale. **VALORE RETTIFICATO CON DETERMINAZIONE N. 262 DEL 24.12.2023.**

6 - Fondi art. 32, comma 7, CCNL 22/01/2004 – Alte Professionalità: € 825,15

Si precisa che tale importo, pari allo 0,20% monte salari 2001 è destinato al finanziamento della disciplina di cui all'art. 10 del CCNL 22.01.04 – “Alte Professionalità” e, pertanto, viene accantonato nel Bilancio 2013 in attesa che il prossimo CCNL ne definisca l'utilizzo (art. 7 CCNL 31/07/2009). Lo stesso vale per il medesimo importo già accantonato negli anni precedenti (dal 2003 a l 2012), la cui somma totale a disposizione ammonta ad € 8.251,50.

7 - Fondi a specifica destinazione:

7.1 - Art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 01/04/99:

Compensi per attività di progettazione UTC

€ 1.481,58

8 – Fondo per prestazioni di lavoro straordinario: (art. 14 CCNL 01/04/99)

Il fondo di cui all'art. 14 del CCNL del 01/04/1999 per il finanziamento dei compensi da corrispondere ai lavoratori che effettuano prestazioni straordinarie è da ritenersi confermato anche per l'anno 2012 in **€ 3.380,12**, salvo il disposto dell'art. 14, comma 2, del CCNL 01.04.1999.

DISPOSIZIONI FINALI

1 – A far data dal 25/06/2008 i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni in legge n. 133/2008, e s.m.i. affluiscono al bilancio dell'ente e non possono essere destinati alla contrattazione decentrata. A tal fine, il servizio personale, entro il 31.01.2013, comunicherà al presidente della delegazione trattante di parte pubblica ed alle RSU la quantificazione dei risparmi.

2 – Le parti prendono atto dell'intervenuta abrogazione del comma 5 dell'art. 71 del D.L. n. 112/08 (convertito dalla legge 133/08) per effetto dell'art. 17, comma 23, del D.L. n. 78/2009 confermato dalla relativa legge di conversione n. 102/09.

3 – Si prende atto, altresì, che in caso di cessazione di personale, non previste alla data attuale, che si dovessero verificare entro la fine dell'anno, si procederà a rettificare la consistenza delle risorse in oggetto con determinazione del Responsabile del Settore I e che, ai fini dell'utilizzo, l'eventuale decurtazione inciderà sull'ammontare dei compensi per produttività di cui al punto 5.2 - *Compensi per produttività* di cui al presente verbale, senza necessità di riconvocare le parti.

NORMA DI RINVIO

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.